



People Services

Newsletter

Buletin informativ

Martie 2021

A stack of three wooden blocks is centered in the lower half of the image. The top block is labeled 'BUILD', the middle block is labeled 'YOUR', and the bottom block is labeled 'DREAM'. Several other wooden blocks are scattered on the surface around the central stack, creating a sense of building and construction. The background is a dark, textured wooden surface.

BUILD
YOUR
DREAM



Toate informațiile prezentate au un caracter general și nu sunt destinate a se adresa condițiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deși încercăm să furnizăm informații corecte și de actualitate, nu există nici o garanție că aceste informații vor fi corecte la data la care sunt primite sau că vor continua să rămână corecte în viitor. Nu trebuie să se acționeze pe baza acestor informații fără o asistență profesională competentă în urma unei analize atente a circumstanțelor specifice unei anumite situații de fapt.

Numele KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate utilizate sub licență de firmele membre independente ale organizației globale KPMG.

© 2021 KPMG **România** S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membră a organizației globale KPMG, compusă din societăți membre independente afiliate KPMG International Limited, societate privată engleză cu răspundere limitată la garanții. Toate drepturile rezervate.

PAG 3

Trenduri în HR

Organizație centrată pe oameni sau organizație centrată pe client?



PAG 5

Dreptul Muncii

Măsuri de sprijin pentru societățile aflate în insolvență și pentru salariații acestora introduse prin OUG nr. 9/2021



PAG 7

Noutăți Legislative

Sumarul lunii februarie 2021



PAG 8

Opinii Fiscale

COVID-19: impactul pandemiei în aplicarea tratatelor internaționale – ghid OCDE



PAG 12

Meet the Consultant

Mihaela Ioana Smărăndescu, Assistant, People Services, KPMG



Iată că ne aflăm la 1 an de la izbucnirea crizei COVID-19 în România. Un an de când viața noastră s-a schimbat într-un mod pe care nu îl putea anticipa nimeni, poate doar un scenarist de la Hollywood. Un an de când lucrăm de acasă, un an în care am învățat să fim precauți, să fim mai introspecți și să ne bucurăm de lucrurile mărunte, pe care altădată le consideram neimportante sau că ni se cuvin. Am experimentat noi moduri de lucru și de management al oamenilor, iar ideea de work-life balance a căpătat alte valențe.

Cu toate acestea, de fiecare dată când vorbesc cu clienții sau colegii mei, văd speranța, optimismul și curajul de a merge mai departe. Ideea că fiecare provocare este o oportunitate mă face să cred că fiecare zi ce trece ne aduce mai aproape de o lume "normală", dar cu siguranță diferită de cea pe care o știam.

Vă invit să citiți în acest număr al publicației noastre cele mai noi articole scrise de colegii mei pe teme dintre cele mai diverse, de la tipuri de lideri în organizații, la măsuri de sprijin pentru societățile aflate în insolvență și salariații acestora, la recomandările OECD privind aplicarea tratatelor de evitare a dublei impuneri în contextul pandemiei de COVID-19.

Vă doresc să vă bucurați de fiecare zi de primăvară, să continuați să sperați și să nu uitați că după fiecare iarnă iese soarele.

O primăvară frumoasă!

#stauacasa #staysafe #totulvafibine



Mădălina Racovițan
Partner,
Head of People Services
Email: mracovitan@kpmg.com

Trenduri în HR

Organizație centrată pe oameni sau organizație centrată pe client?

Nu este o întrebare de genul cine a apărut mai întâi, oul sau găina, pentru simplul motiv că nu este necesară o dezbatere pentru a găsi răspunsul corect. Rolul liderilor este de a crea organizații centrate pe oameni pentru că atunci când oamenii sunt mândri de organizația din care fac parte, motivați și implicați vor contribui cel mai bine la crearea unor organizații centrate pe client.

Poate că aceasta este realitatea cea mai evidentă pe care Pandemia COVID ne-a forțat, pe noi toți, să o recunoaștem, inclusiv pe (puținii) lideri încă sceptici cu privire la acest adevăr.

Presupun că ați lucrat pentru diferite tipuri de manageri și lideri de-a lungul anilor și că unii dintre ei au fost cu adevărat pricepuți să vă facă să "înfloriți", în timp ce alții v-au blocat, v-au inhibat și v-au luat din energie.

Primul tip de lider te-a ajutat să devii mai inteligent și mai capabil, în timp ce al doilea tip a fost atât de concentrat pe control și de egocentrist încât a avut un efect negativ asupra ta și a dezvoltării tale.

Îți propun să explorăm aceste două tipuri de lideri și să analizăm modul în care putem deveni un lider capabil să obțină cele mai bune rezultate de la oameni, mai degrabă decât cineva care are un efect diminuator asupra lor.



Simona Podgoreanu

Director,
People Performance and Culture,
KPMG România

Perioada prin care trecem ridică provocări dar și oportunități noi, în această privință. Deși nu am fost pregătiți pentru această nouă realitate COVID-19, dacă punem lucrurile în perspectivă cu siguranță că simțim cu toții că o criză nu ne schimbă, doar

amplifică ceea ce este deja acolo, în interiorul nostru.

Manageri, echipe și antreprenori, ne confruntăm cu o provocare importantă din viața noastră și descoperim multe despre noi în acest proces. Ceea ce învățăm acum va modela modul în care trăim și (ne) conducem pentru tot restul vieții noastre.

Această perioadă ne-a arătat fiecăruia dintre noi în ce fel devenim mai puternici în situații de criză,

când ne confruntăm pe termen lung cu o lipsă de predictibilitate, cu un grad ridicat de incertitudine.

Sunt un lider care își conduce echipa și/ sau își trăiește viața cu o abordare bazată pe frică? Mă simt paralizat în fața incertitudinii, pierd oportunități? Îmi ghicesc sau îmi gândesc deciziile?

Sunt un lider care crede că rolul său este să energizeze echipele și să multiplice inteligența colectivă? Sunt un rezolvator creativ de probleme, iau decizii, iau măsuri? Echipa mea este energizată sau inhibată de stilul meu?

Este un moment foarte bun să ne observăm și să ne înțelegem mai bine.

În plus, vedem că NU mai putem conduce după aceleași principii și după aceeași metodologie ca în trecut pentru că echipele noastre se transformă în felul în care interacționează.



Managementul echipelor virtuale sau hibride cere o altă abordare decât eram obișnuiți până acum și influențează felul în care adresăm performanța, motivarea, comunicarea, etc. Ne transformă în lideri care multiplică inteligența angajaților și lideri care o diminuează. Ambii lideri sunt exigenți și cer mult de la echipele lor dar în mod esențial diferit.

Liderii care multiplică inteligența (și talentul) echipelor lor sunt liderii catalizatori.	inteligența și capabilitățile colective și încurajează inițiativa. Consideră că oamenii sunt capabili și pot, cu resursele potrivite, să aibă idei și propuneri pe care un lider nu le-ar fi putut rezolva singur.	premisea că inteligența și talentul sunt statice, în sensul că le ai sau nu le ai. Îmi amintesc o discuție cu un astfel de manager care îmi spunea că nu are sens să invite la întâlnire toată echipa de vânzări, pentru că doar unii dintre ei merită să fie ascultați. Astfel lucra cu predilecție doar cu acești oameni din echipa lui. Ceilalți practic nu existau.
Catalizatorii pornesc de la premisa că inteligența și talentul se pot dezvolta și în consecință, observă, provoacă, întreabă și își ajută echipele să își dezvolte capabilitățile. Inspiră și energizează echipele și potențează	La polul opus există lideri care intenționat sau nu crează bariere de creștere pentru că pornesc de la	

Suntem mai predispuși ca niciodată să fim subjugati efectului Pygmalion care tradus în business ne arată că: **așteptarea liderilor cu privire la performanța unui membru al echipei este un predictor puternic al performanței acelui coleg.**

Cei care lucrează cu astfel de lideri se simt sub-utilizați (deși suprasolicitați) pentru că astfel de lideri consideră că fără ei, nimeni nu știe ce are de făcut și fac mult micro-management;

Ce fel de lider ești tu?

Completează cu adevărat ☒ sau fals ☒ afirmațiile de mai jos:

- 1

Consider că un lider trebuie să știe să răspundă la toate întrebările subordonaților
- 2

Un lider care face greșeli nu este pregătit pentru acest rol
- 3

O persoană poate învăța lucruri noi, dar nu își poate schimba nivelul de inteligență pe care îl are
- 4

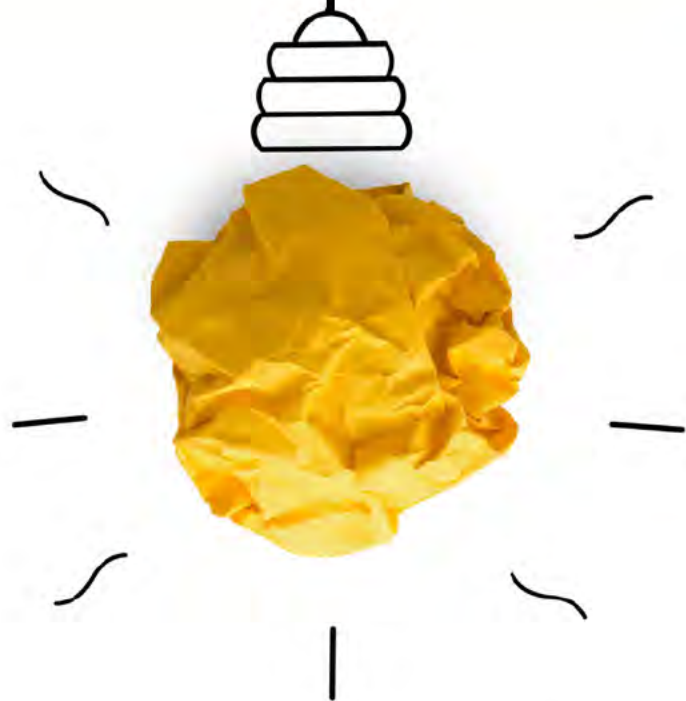
Un lider bun le spune oamenilor ceea ce știe, le arată cum să-și facă treaba și le testează cunoștințele pentru a verifica dacă o fac bine
- 5

Poți să îți schimbi substanțial caracterul, dacă îți dorești
- 6

Chiar dacă putem face lucrurile diferit, în aspectele cu adevărat esențiale, nu ne schimbăm

Notă: Întrebările de mai sus sunt extrase dintr-un chestionar KPMG de testare a tipului de leadership dominant.
Dacă ai răspuns Fals la întrebările: 1, 2, 3, 4, 6 te încadrează la tipul de lider catalizator





În Monitorul Oficial cu numărul 174 din data de 19.02.2021 a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 9/2021 („OUG nr. 9/2021”) pentru modificarea Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale („Legea nr. 200/2006”).

Modificările legislative stabilite prin OUG nr. 9/2021 au scopul de a ajuta societățile aflate în insolvență și salariații acestora, prin asigurarea unui nivel de protecție adecvată a salariaților, inclusiv prin susținerea plății salariilor acestora, în contextul insolvenței angajatorilor, contribuind astfel la reducerea efectelor sociale negative determinate de pandemia de COVID-1 și prin sprijinirea angajatorilor aflați în insolvență prin simplificarea procedurilor plății creanțelor salariale.

Conform noilor modificări legislative se asigură din Fondul de garantare plata creanțelor salariale rezultând din contractele individuale de muncă și din contractele colective de muncă încheiate de salariați cu angajatorii împotriva cărora s-a dispus deschiderea procedurii insolvenței prin hotărâri judecătorești definitive („Angajatori în stare de insolvență”).

Dreptul Muncii

Măsuri de sprijin pentru societățile aflate în insolvență și pentru salariații acestora introduse prin OUG nr. 9/2021

Sevinci Mijdaba - Senior Consultant, KPMG Legal, Toncescu și Asociații SPRL

Ursuleanu Diana – Consultant, KPMG Legal, Toncescu și Asociații SPRL

Anterior modificărilor legislative, plata creanțelor salariale rezultând din contractele individuale de muncă și din contractele colective de muncă încheiate de salariați cu Angajatorii în stare de insolvență se putea face numai în măsura în care față de angajatori fusese dispusă măsura ridicării totale sau parțiale a dreptului de administrare.

Prin urmare, o dată ce instanța de judecată a dispus deschiderea procedurii insolvenței prin hotărâre judecătorească definitivă, salariații societăților aflate în insolvență beneficiază de plata creanțelor salariale din Fondul de garantare, indiferent dacă a fost sau nu dispusă măsura ridicării totale sau parțiale a dreptului de administrare.

OUG nr. 9/2021 modifică Legea nr. 200/2006 și stabilește că perioada de 3 luni calendaristice prevăzută pentru plata creanțelor salariale, precum salariile restante, plățile compensatorii restante, în cuantumul stabilit în contractul colectiv de muncă și/sau în contractul individual de muncă, în cazul încetării raporturilor de muncă, compensațiile restante pe care angajatorii au obligația de a le plăti, potrivit contractului colectiv de muncă și/sau contractului individual de muncă, în cazul accidentelor de muncă sau al bolilor profesionale și indemnizațiile restante, pe care



angajatorii au obligația, potrivit legii, de a le plăti pe durata întreruperii temporare a activității, este perioada anterioară datei la care se solicită acordarea drepturilor. Așadar, creanțele salariale menționate mai sus se plătesc retroactiv doar pentru ultimele 3 calendaristice anterior datei solicitării de plată.

Totodată, OUG nr. 9/2021 modifică prevederile Legii nr. 200/2006 în sensul că dacă instanța de judecată pronunță închiderea procedurii de insolvență, ca urmare a redresării angajatorilor, inclusiv în perioada de observație, aceștia sunt obligați să restituie sumele suportate din Fondul de garantare, în termen de 6 luni de la pronunțarea hotărârii de închidere a procedurii.

În reglementarea anterioară nu era luată în considerare și perioada de observație, i.e. perioada cuprinsă între data deschiderii procedurii insolvenței și data confirmării planului de reorganizare, pentru obligarea societăților la restituirea sumelor ce fuseseră suportate din Fondul de garantare.

În plus, OUG nr. 9/2021 introduce o obligație nouă în sarcina angajatorilor, de a achita și dobândă la nivelul ratei dobânzii de referință a Băncii Naționale a României, în vigoare la data efectuării plății creanțelor salariale cuvenite salariaților, pentru sumele suportate în plus din Fondul de

garantare, în raport cu contribuțiile plătite de aceștia la Fondul de garantare și sumele restituite de angajatori ca urmare a redresării și închiderii procedurii de insolvență.

Cererile pentru stabilirea cuantumului și plata creanțelor salariale cuvenite salariaților, conform noilor modificări introduse prin OUG nr. 9/2021, vor fi însoțite doar de documente care atestă că împotriva angajatorului a fost pronunțată o hotărâre judecătorească definitivă de deschidere a procedurii insolvenței.

Anterior modificării, angajatorii trebuiau pentru stabilirea cuantumului și plata creanțelor salariale cuvenite salariaților să facă dovada că a fost dispusă măsura ridicării totale sau parțiale a dreptului de administrare.

Astfel, a fost eliminată condiția dovedirii că împotriva angajatorului a fost dispusă măsura ridicării totale sau parțiale a dreptului de administrare.

Această măsură are rolul de a simplifica procedura de recuperare a creanțelor salariale și de a sprijini salariații unui Angajator în stare de insolvență.

Având în vedere că la momentul intrării în vigoare a noilor modificări legislative introduse prin OG nr. 9/2021 fuseseră deja depuse cererile pentru stabilirea cuantumului și plata creanțelor salariale cuvenite salariaților

angajatorilor în stare de insolvență, aceste cereri vor fi soluționate potrivit prevederilor legale în vigoare la momentul depunerii acestora.

Ca urmare a modificărilor aduse Legii nr. 200/2006 prin OUG nr. 9/2021, Guvernul a modificat în mod corespunzător prin HG nr. 50/2021 și Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, aprobate prin HG nr. 1.850/2006.

KPMGLegal
— TONCESCU & ASOCIATII

Noutăți

Legislative



În Monitorul Oficial nr. 128 din 8 februarie 2021

s-a publicat Hotărârea nr. 3/2021 pentru modificarea și completarea Hotărârii Consiliului superior al Camerei Consultanților Fiscali nr. 13/2020 privind aprobarea cotizațiilor, a termenelor de plată și a obligațiilor declarative pentru membrii Camerei Consultanților Fiscali în anul 2021 și pentru modificarea anexei nr. 8 la Regulamentul de organizare și funcționare al Camerei Consultanților Fiscali, aprobat prin Hotărârea Consiliului superior al Camerei Consultanților Fiscali nr. 3/2017.

În Monitorul Oficial nr. 140 din februarie 2021

s-a publicat Hotărârea privind prelungirea stării de alertă, cu 30 de zile, pe teritoriul României începând cu data de 12 februarie 2021, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19.

În Monitorul Oficial nr. 174 din 19 februarie 2021

s-a publicat Ordinul Comun al Ministerului Finanțelor nr. 203 din 16 Februarie 2021, al Ministerului Sănătății nr. 188 din 19 Februarie 2021 și al Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 207 din 17 Februarie 2021 – pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a „Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”. Astfel, s-a publicat la data de 19 Februarie 2021 noul model și conținut al Declarației 112 (valabilă din 01.01.2021).

În Monitorul Oficial nr. 197 din 26 februarie 2021

a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 13/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal și a Legii contabilității nr. 82/1991.

Una dintre modificările aduse Codului Fiscal vizează dispozițiile prevăzute la art. 76 alin. 4) lit. a) din Codul Fiscal și astfel veniturile menționate și acordate conform celor stipulate la acest alineat (e.g. ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru naștere/adoptie/ contravaloarea transportului la și de la locul de muncă) pentru a fi considerate neimpozabile, este suficient ca posibilitatea acordării lor de către angajator să fie menționată și în regulamentul intern al companiei, nu doar în cuprinsul contractului de muncă.

De asemenea, în ceea ce privește asigurarea contravaloarii transportului de către angajator pe durata concediului salariaților proprii și membrilor de familie ai acestora, este eliminată prevederea conform căreia această facilitate poate fi acordată doar în ceea ce privește concediul de odihnă.

KPMGLegal
— TONCESCU & ASOCIATII

Opinii fiscale



Ioana Chiculiță

Associate Manager,
People Services,
KPMG în România

COVID-19: impactul pandemiei în aplicarea tratatelor internaționale - ghid OCDE

În data de 16 martie de împlinește un an de la primele măsuri instituite în România în lupta cu pandemia COVID-19, respectiv de la instituirea stării de urgență. Un an cu enorme provocări și cu distanțiere socială, dar care ne-a ajutat deopotrivă să ne reinventăm și să reanalizăm toate activitățile și interacțiunile zilnice.

În ultimele 12 luni am văzut măsuri de carantină și diminuare a călătoriilor impuse de țări de pe întreg mapamondul, ceea ce, în contextul unei globalizări tot mai ridicate a forței de muncă, a venit cu provocări fără precedent.

Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) a lansat recent un nou ghid cu recomandări în interpretarea și aplicarea tratatelor de evitare a dublei impuneri.

Acest ghid vizează probleme precum crearea unor sedii permanente, schimbarea rezidenței fiscale și modul de aplicare a criteriilor de departajare a rezidenței din tratate, dar și taxarea veniturilor salariale, inclusiv a pachetelor de stimulare oferite de guverne, angajați "blocați" în diferite jurisdicții, angajați frontalieri și munca de la domiciliu din străinătate.

De ce este important?

Ghidul este menit să ajute jurisdicțiile în gestionarea situațiilor în care angajații desfășoară activitate în altă țară decât o făceau în mod normal înaintea pandemiei, ceea ce, în lipsa unor reguli speciale, ar putea genera obligații fiscale și administrative adiționale atât la nivelul angajatului, cât și al companiei.

Recomandările OCDE ajută autoritățile, specialiștii fiscali, angajații și companiile să se adapteze la provocările generate de pandemie, care pare că va continua în orizontul apropiat.



Recomandările OCDE

CREAREA UNUI SEDIU PERMANENT

Multe companii sunt îngrijorate de faptul că angajații care lucrează în altă jurisdicție decât cea în care își desfășoară în mod normal activitatea ar putea crea un sediu permanent în noua jurisdicție, ceea ce ar genera noi obligații fiscale și administrative pentru companie.

Recomandarea OCDE este ca jurisdicțiile să nu ia în considerare perioadele de timp generate de situații excepționale în care angajații își desfășoară activitatea în altă locație decât în mod normal, dacă această situație este generată de măsurile de carantină sau siguranță impuse de guvern la nivel local, sau pur și simplu dacă angajatul nu poate reveni la locul său de muncă datorită lipsei mijloacelor de transport în această perioadă.



“Biroul de acasă”

Când discutăm despre lucrul de la domiciliu, simplul fapt că în această perioadă un angajat desfășoară activitatea din propria sa locuință, nu înseamnă că acea locație este la dispoziția companiei. Totodată, “biroul de acasă” nu ar trebui să poarte un grad suficient de permanență și continuitate astfel încât să genereze în sine un sediu permanent pentru companie.

Dacă angajatul continuă să lucreze de acasă după încetarea măsurilor de siguranță publică impuse de guvern, acea locație ar putea, într-adevăr, să genereze un anumit grad de permanență.

Totuși, acest lucru în sine nu ar trebui să fie suficient pentru ca angajatorul să creeze un sediu permanent, fiind necesară o analiză mai amplă a circumstanțelor, inclusiv existența unei solicitări din partea companiei ca angajatul să continue să lucreze de acasă.



Agent dependent

În mod similar, un agent dependent care încheie contracte în numele angajatorului său nu ar trebui să genereze un sediu permanent în măsura în care acesta nu desfășura această activitate în mod obișnuit în jurisdicția respectivă înaintea adoptării măsurilor de securitate impuse de pandemie.

O analiză separată ar trebui efectuată în cazul în care angajatul desfășura activitate în acea jurisdicție anterior măsurilor de carantină impuse de pandemia COVID-19, respectiv dacă continuă să desfășoare activitate ca agent dependent după ridicarea restricțiilor.

Pentru a determina dacă angajatul respectiv încheie în mod obișnuit contracte în numele companiei trebuie luate în considerare și natura contractelor și modelul de business al companiei respective.



Recomandările OCDE



Șantiere de construcție

În general, un șantier de construcție generează un sediu permanent dacă durează mai mult de 12 luni, conform convenției model OCDE. Ca regulă generală, un șantier nu încetează în cazul unor întreruperi temporare, dar jurisdicțiile pot avea interpretări diferite cu privire la temporalitatea unei întreruperi.

Conform ghidului OCDE, un șantier nu ar trebui să își înceteze existența datorită sistării lucrărilor în perioada măsurilor de restricție, însă jurisdicțiile ar putea să aibă în vedere excluderea perioadei de sistare a lucrărilor generată de pandemie din calculul limitei de zile necesare pentru stabilirea unui sediu permanent.

SCHIMBAREA REZIDENȚEI FISCALE



La nivelul persoanei juridice

Pandemia COVID-19 poate genera probleme legate de locul conducerii efective, în cazul în care directorii sau personalul executiv sunt relocați sau nu pot să revină în locația în care își desfășoară activitatea în mod obișnuit, ceea ce ar conduce mai departe la o schimbare a jurisdicției în care compania este considerată rezidentă din punct de vedere fiscal.

Conform ghidului OCDE, o schimbare temporară a locației directorilor/personalului executiv din cauza măsurilor excepționale adoptate în timpul pandemiei, nu ar trebui să genereze o schimbare a rezidenței fiscale a persoanei juridice.

Toate circumstanțele trebuie analizate pentru a determina dacă locul obișnuit de conducere efectivă este situat într-o anumită jurisdicție, nu numai cele generate de pandemia COVID-19.



La nivelul persoanei fizice

Situații de schimbare a rezidenței pot apărea în cazul persoanelor fizice prezente temporar într-un stat gazdă și care au rămas "blocate" acolo din cauza pandemiei sau a celor care s-au întors în statul în care lucrau anterior din cauza măsurilor de carantină. În ambele cazuri, o schimbare a rezidenței poate apărea în baza legislației domestice.

Cu toate acestea, criteriile de departajare a rezidenței din tratatele pentru evitarea dublei impuneri (acolo unde sunt aplicabile) ar trebui să ajute în menținerea rezidenței fiscale stabilită anterior pandemiei, în măsura în care centrul de interes al persoanei respective este mai puternic apropiat de acel stat.

OCDE recomandă ca autoritățile competente să ia în considerare faptele și circumstanțele din perioade anterioare restricțiilor impuse de pandemie, astfel încât prezența temporară a persoanei fizice într-un anumit stat să nu genereze o schimbare a rezidenței. O analiză separată trebuie efectuată în cazul în care aceste schimbări generate de pandemie continuă și după ridicarea restricțiilor.

Recomandările OCDE



Granturi salariale și lucrători frontalieri

GRANTURI SALARIALE ȘI LUCRĂTORI FRONTALIERI

În cazurile în care guvernul oferă ajutor companiilor pentru plata salariilor, deși angajații nu își pot desfășura activitatea, acest venit ar trebui atribuit jurisdicției în care angajatul lucra anterior pandemiei. Pentru lucrătorii frontalieri, care fac naveta peste graniță din statul de rezidență în statul sursă, acesta din urmă ar trebui considerat ca fiind cel în care lucrau în mod obișnuit și căruia îi este atribuibil venitul respectiv.

În mod similar, zilele de tele-muncă ale lucrătorilor frontalieri (de pe teritoriul statului de rezidență) ar trebui considerate ca fiind zile atribuibile statului sursă, când analizăm limitarea numărului de zile în aplicarea tratatelor.



Angajați “blocați” – depășirea limitei de zile din cauza restricțiilor de călătorie

O persoană rezidentă într-o jurisdicție, care își desfășoară activitatea în altă jurisdicție poate deveni imposabilă pe veniturile salariale în cea de-a doua jurisdicție (statul gazdă) dacă sunt îndeplinite anumite condiții, printre care depășirea a 183 de zile de prezență în statul gazdă.

Luând în considerare natura măsurilor de urgență impuse de guverne în lupta cu pandemia, o excepție de la această regulă generală ar putea fi aplicată în cazul persoanelor care nu au putut părăsi țara din cauza carantinei generată de expunerea la virusul SARS-COV-2.

Această măsură poate fi aplicată și în cazurile în care guvernul a interzis călătoriile sau nu există mijloace de transport pentru revenirea în țara de rezidență, însă nu acoperă și situațiile în care autoritățile emit doar recomandări de a evita călătoriile care nu sunt absolut necesare.



Tele-munca din străinătate

Schimbarea statului în care angajatul își desfășoară activitatea în urma pandemiei ar putea genera dificultăți adiționale la nivelul angajatului, dar și al companiei în cazul în care dreptul de a taxa veniturile respective se schimbă de la statul sursă la statul de rezidență.

Astfel de situații excepționale cum este cea cauzată de pandemia COVID-19 ar trebui să conducă la un nivel ridicat de colaborare între jurisdicții pentru a ajuta angajații și angajatorii să reducă dificultățile administrative și de conformare fiscală.

Multe țări au emis ghiduri pentru a oferi suport în gestionarea acestor situații și pentru a rezolva implicațiile fiscale “neplanificate”.



Comentariu KPMG

Măsurile adoptate de guvern în România au fost direcționate către probleme stringente din lupta cu pandemia COVID-19, precum pregătirea sistemului medical, suportul acordat pentru plata salariilor și amânarea/eșalonarea datoriilor către stat, respectiv prelungirea temporară a termenelor pentru executări și accesorii.

România nu a emis, însă, până în prezent nici o recomandare pentru gestionarea situațiilor menționate mai sus, astfel încât o analiză de la caz la caz ar fi oportună pentru a asigura reducerea pe cât posibil a riscurilor și poverii administrative.

Pe măsură ce vaccinurile împotriva COVID-19 sunt dezvoltate și administrate, vom putea reveni din nou la un anumit grad de normalitate, însă este evident că această perioadă va da naștere unui nou mod de colaborare și a unor noi structuri de muncă.

Auzim din ce în ce mai des întrebarea: Vom reveni la vechile structuri de muncă? Răspunsul nu este unul cert, mai ales în contextul acutizării "războiului pentru talente" care era început deja înaintea pandemiei și a presiunii venite din partea angajaților pentru o mai mare flexibilitate în ceea ce privește locul și modul de lucru.

Ne-ar plăcea să auzim părerea dumneavoastră pe acest subiect și vă invităm să luați legătura cu noi pentru o discuție despre provocările ultimului an și ceea ce urmează în continuare.



Meet the Consultant



Numele meu este Mihaela Ioana Smărăndescu și m-am alăturat echipei de Payroll Services a KPMG în februarie 2021. Este prima dată când iau contact în adevăratul sens al cuvântului cu ceea ce înseamnă domeniul resurselor umane, experiența mea de până acum fiind doar pe partea de vânzări.

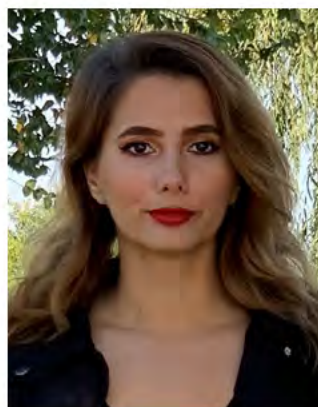
Primul contact pe care l-am avut cu acest domeniu a avut loc la finalul verii anului 2020, când am decis să urmez un curs de Inspector Resurse Umane.

Am terminat studiile la Facultatea de Management și Inginerie Economică în Agricultură în cadrul Universității de Științe Agronomice și Medicină Veterinară din București însă nu m-am regăsit în totalitate în ceea ce reprezintă științele agronomice, acesta fiind principalul motiv pentru care am ales să urmez calea Resurselor Umane.

Meet the Consultant

În prezent, sunt studentă și la un program de master în cadrul aceleiași Universități, însă acesta este diferit de ceea ce am studiat în anii de licență, fiind un program de master de Management și Audit Intern.

Despre mine pot spune că sunt o fire deschisă către noi provocări, plină de entuziasm și pot afirma faptul că rezist destul de bine sub presiune și sunt mereu în căutarea unor noi modalități prin care să mă dezvolt atât personal cât și profesional. Îmi doresc să îmi construiesc o carieră frumoasă în domeniul Resurselor Umane, mai ales pe partea de salarizare.



**Mihaela Ioana
Smărăndescu**

Assistant,
People Services,
KPMG în România



KPMG Romania

Bucharest Office

Victoria Business Park,
DN1, Bucuresti - Ploiesti Road
no. 69-71, Sector 1, Bucharest
013685, Romania
P.O. Box 18-191
T: +40 (372) 377 800
F: +40 (372) 377 700
E: kpmgro@kpmg.ro
www.kpmg.ro

Cluj Napoca Office

Vivido Business Center
Alexandru Vaida Voievod street
no 16, 400592, Cluj Napoca
T: +40 (372) 377 900
F: +40 (753) 333 800
E: kpmgro@kpmg.ro

Constanta Office

Mamaia blv., no. 208,
4th Floor, Constanta,
900540, Romania
T: +40 (756) 070 044
F: +40 (752) 710 044
E: kpmgro@kpmg.ro

Iasi Office

Ideo Business Center,
Pacurari Road, no. 138,
Ground Floor
Iasi, 700521, Romania
T: +40 (756) 070 048
F: +40 (752) 710 048
E: kpmgro@kpmg.ro

Timisoara Office

ISHO Offices
Take Ionescu blv. no. 50,
Building A,
7th floor, Timis, Romania
T: +40 372 377 999
F: +40 372 377 977
E: kpmgro@kpmg.ro

KPMG Moldova

Chisinau Office

171/1 Stefan cel Mare blv.,
8th floor, MD-2004, Chisinau
Republic of Moldova
T: + 373 (22) 580 580
F: + 373 (22) 540 499
E: kpmg@kpmg.md
www.kpmg.md



kpmg.com/socialmedia

